EB30-N-60.005



MINISTÉRIO DA DEFESA

EXÉRCITO BRASILEIRO

DEPARTAMENTO-GERAL DO PESSOAL

NORMAS PARA O PROCESSAMENTO DAS AVALIAÇÕES DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

3ª Edição
2022

EB30-N-60.005



MINISTÉRIO DA DEFESA

EXÉRCITO BRASILEIRO

DEPARTAMENTO-GERAL DO PESSOAL

NORMAS PARA O PROCESSAMENTO DAS AVALIAÇÕES DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

3ª Edição
2022



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DEPARTAMENTO-GERAL DO PESSOAL
(Diretoria Geral do Pessoal /1860)
DEPARTAMENTO BARÃO DE SURUHY

PORTARIA - DGP/C Ex Nº 376, DE 21 DE MARÇO DE 2022

EB: 64446.021120/2021-27

Aprova as Normas para o Processamento das Avaliações do Sistema de Gestão do Desempenho (EB30-N-60.005) e dá outras providências, 3ª Edição, 2022.

O **CHEFE DO DEPARTAMENTO-GERAL DO PESSOAL**, no uso da atribuição que lhe conferem o alínea “p” do inciso I e o inciso II, ambos do art. 4º do Regulamento do Departamento-Geral do Pessoal (EB10-R-02.001), aprovado pela Portaria do Comandante do Exército n° 155, de 29 de fevereiro de 2016, resolve:

Art. 1º Fica aprovada as Normas para o Processamento das Avaliações do Sistema de Gestão do Desempenho (EB30-N-60.005), 3ª Edição, 2022, que com esta baixa.

Art. 2º Fica revogada a Portaria nº 175- DGP, de 17 de agosto de 2017.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

General de Exército LOURIVAL CARVALHO SILVA
Chefe do Departamento-Geral do Pessoal

(Publicado no Boletim do Exército nº 12, de 25 de março de 2022)

FOLHA DE REGISTRO DE MODIFICAÇÕES (FRM)

NÚMERO DE ORDEM	ATO DE APROVAÇÃO	PÁGINAS AFETADAS	DATA

ÍNDICE DE ASSUNTOS

Art.

CAPÍTULO I - DA FINALIDADE...1º
CAPÍTULO II - DAS CONDIÇÕES GERAIS...2º/3º
CAPÍTULO III - DA METODOLOGIA...4º/7º
CAPÍTULO IV - DA ESCALA DE AVALIAÇÃO..8º/13
CAPÍTULO V - DO PERFIL DO DESEMPENHO DO AVALIADO...14/17
CAPÍTULO VI - DOS PARÂMETROS PARA ADEQUAÇÃO DA AVALIAÇÃO.................................18/23
ANEXO A - SIMULAÇÃO DO CÁLCULO DE MÉDIAS EM PROCESSO SOMATIVO INTERNO VERTICAL
ANEXO B - SIMULAÇÃO DO CÁLCULO DO PERFIL COM DEZ PERÍODOS DE AVALIAÇÃO

NORMAS PARA O PROCESSAMENTO DAS AVALIAÇÕES DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

CAPÍTULO I
DA FINALIDADE

Art. 1º Estas Normas têm por finalidade regular o processamento das avaliações do Sistema de Gestão do Desempenho (SGD), de acordo com o prescrito nas Instruções Gerais para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do Exército (EB10-IG-02.007), aprovadas pela Portaria do Comandante do Exército nº 1494, de 11 de dezembro de 2014.

CAPÍTULO II
DAS CONDIÇÕES GERAIS

Art. 2º O resultado da avaliação Formativa Interna Vertical (FIV), após homologação da Ficha de Avaliação (FA), será disponibilizado no SGD ao avaliado, para conhecimento e melhoria do desempenho, por meio do Resultado da Avaliação Formativa (RAF).

Art. 3º O resultado das Avaliações Somativas será disponibilizado no SGD ao avaliado por meio do Resultado da Avaliação Somativa (RAS) homologado, para que tenha conhecimento da avaliação processada.

CAPÍTULO III
DA METODOLOGIA

Art. 4º As avaliações formativas serão calculadas da mesma forma que as somativas, entretanto, não comporão o perfil do militar, destinando-se apenas a estabelecer parâmetros de orientação dos avaliadores aos avaliados.

Art. 5º Para as avaliações somativas, dentro de cada processo, inicialmente será calculada, pelo sistema, a Média do Processo por Competência (MPC), de acordo com a seguinte fórmula:

$$MPC = \frac{>DG \times [(GP1 \times P1) + (GP2 \times P2) + ... (GPn \times Pn)]}{P1 + P2 + ...Pn}$$

Legenda:

MPC = Média do Processo por Competência

GP = Grau da Pauta

>DG = Maior Desempenho Global atribuído, dentre as avaliações do mesmo processo (conforme os § § 1º e 2º do art. 13)

P = Peso do Período de Observação (conforme a tabela constante do art. 10)

Art. 6º A Média por Processo (MP) será obtida à medida que as avaliações forem consolidadas, ou seja, a partir do cálculo das MPC, considerando-se todos os avaliadores.

Parágrafo único. A MP será composta pelo somatório da média ponderada de cada competência (ΣMPC), dividido pelo somatório da quantidade de competências avaliadas, conforme a seguinte fórmula:

$$MP = \frac{\Sigma(MPC)}{\Sigma(\text{Quantidade de Competências Avaliadas})}$$

Art 7º A Média Geral por Período de Avaliação (MGPA) será obtida após a consolidação de todos os processos somativos válidos, ou seja, após calculadas as MP consideradas.

Parágrafo único. A MGPA será composta pelo somatório da Média do Processo (ΣMP), dividido pelo somatório da quantidade de processos somativos avaliados, conforme a seguinte fórmula:

$$MGPA = \frac{\Sigma(MP)}{\sum(\text{Quantidade de processos somativos do período})}$$

CAPÍTULO IV
DA ESCALA DE AVALIAÇÃO

Art. 8º A escala de avaliação do SGD será composta de pautas, que refletem comportamentos evidenciados pelo militar, durante o período de avaliação.

Parágrafo único. As pautas que compõem a escala de avaliação constam das Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do Exército (EB30-IR-60.007).

Art. 9º O Avaliador mensurará o desempenho do avaliado, atribuindo-lhe determinada pauta, de acordo com os descritores constantes das EB30-IR-60.007, e o sistema relacionará, automaticamente, o desempenho a um grau, conforme a tabela abaixo:

Descrição do Desempenho	Pauta	Grau
Desempenho sempre acima do esperado	6	8,00
Desempenho frequentemente acima do esperado	5	7,14
Desempenho algumas vezes acima do esperado	4	6,73
Desempenho conforme o esperado na competência	3	6,19
Desempenho algumas vezes abaixo do esperado	2	4,68
Desempenho frequentemente abaixo do esperado	1	3,74

Art. 10. A partir do grau obtido, advindo do desempenho atribuído, o sistema trabalhará com variáveis, para a obtenção do Grau Obtido na Competência, quais sejam:

I - Vínculo Funcional;

II - Período de Observação;

III - Tipo de Avaliação; e

IV - Desempenho Global.

Art. 11. O período de observação, o vínculo funcional e o tipo de avaliação serão previamente inseridos no sistema e resultarão, cada um deles, em um peso, conforme a tabela abaixo:

VÍNCULO FUNCIONAL	PERÍODO DE OBSERVAÇÃO (PO)	TIPO DE AVALIAÇÃO	PESO DO PERÍODO DE OBSERVAÇÃO (PO)
DIRETO	≥ 90 dias	Interna	16
		Externa	12
	45 ≤ PO < 90 dias	Interna	6
		Externa	4
INDIRETO	≥ 90 dias	Interna	8
		Externa	7
	45 ≤ PO < 90 dias	Interna	3
		Externa	2

Art. 12. O DG retrata a percepção geral que o avaliador e o homologador têm do avaliado, coerente com as pautas atribuídas e conforme as EB30-IR-60.007, resultando da seguinte matriz:

MATRIZ DO DESEMPENHO GLOBAL (DG)					
REGRAS	DESCRIÇÃO	COMBINAÇÕES DE PAUTAS			DESEMPENHO GLOBAL (DG)
1ª	Combinação de pautas 6 e/ou 5.	(6)	(5, 6)	(5)	SUPERIOR
2ª	Combinações de pautas 4, pautas 5 e/ou pautas 6; exceto as combinações computadas nas 1ª e 3ª regras.	(4, 6)	(4, 5, 6)	(4,5)	ADEQUADO OU SUPERIOR
3ª	Combinações de pautas 3, pautas 4, pautas 5 e/ou pautas 6; exceto a combinações computadas nas 1ª e 2ª regras.	(3, 5, 6)	(3, 6)	(3, 4,5,6)	ADEQUADO
		(3, 4, 6)	(4)	(3, 5)	
		(3, 4, 5)	(3, 4)	(3)	
4ª	Combinações de pautas 2 com as demais pautas; exceto pautas 1; excluídas as combinações computadas na 5ª regra.	(2, 5, 6)	(2, 4, 5, 6)	(2, 6)	OPORTUNIDADE DE MELHORIA OU ADEQUADO
		(2, 4, 6)	(2, 3, 6)	(2, 3, 5, 6)	
		(2, 5)	(2, 4, 5)	(2, 3, 4, 6)	
		(2, 4)	(2, 3, 4, ,5 6)	(2, 3, 5)	
			(2, 3, 4, 5)	(2, 3, 4)	
		(2)	(2, 3)	-	OPORTUNIDADE DE MELHORIA
5ª	Combinações de pautas 1 com as demais pautas.	(1, 4, 5, 6)	(1, 3, 4, 5, 6)	(1, 3, 5, 6)	OPORTUNIDADE DE MELHORIA
		(1, 2, 4, 5, 6)	(1, 2, 5, 6)	(1, 3, 4, 6)	
		(1, 3, 6)	(1, 4, 5)	(1 ,2, 3, 5, 6)	
		(1, 2, 4, 6)	(1, 3, 4, 5)	(1, 2, 3, 4, 6)	
		(1, 2, 3, 6)	(1, 2, 6)	(1, 3, 5)	
		(1, 2, 4, 5)	(1, 2, 3, 4, 5)	(1, 3, 4)	
		(1, 2, 4)	(1, 3)	(1, 4)	
		(1, 2, 5)	(1, 2, 3, 4)	(1, 5, 6)	
		(1, 4, 6)	(1, 6)	(1,5)	
		(1, 2, 3)	(1, 2, 3, 5)	(1,2,3,4,5,6)	
		(1, 2)	(1)	-	

Parágrafo único. O Alto Desempenho poderá ser atribuído, exclusivamente, pelo homologador aos militares que receberam DG Superior, com apenas pautas 5 e 6, por todos os seus avaliadores.

Art. 13. O DG será considerado na obtenção da Média do Processo por Competência (MPC), da seguinte maneira:

DG	Fator de multiplicação
AD	1,25
S	1,19
A	1,131
OM	1,07

§1º Caso um avaliado receba diferentes DG, em um mesmo processo de avaliação, será considerado, para fins de cálculo da MPC, o DG de maior valor.

§2º No cálculo da MPC, o DG atribuído por um avaliador direto prevalecerá sobre o atribuído por um avaliador indireto.

CAPÍTULO V
DO PERFIL DO DESEMPENHO DO AVALIADO

Art. 14. O Perfil do Ano A será gerado, utilizando-se as MPC do Ano A-1, acrescidas das MPC dos 9 (nove) anos anteriores (A-2, A-3, A-4, A-5, A-6, A-7, A-8, A-9 e A-10), perfazendo 10 (dez) períodos de avaliação.

§1º Até que o SGD complete 10 (dez) anos de operação, o que ocorrerá na geração do Perfil 2025, dentro da nova sistemática, os Perfis 2022, 2023 e 2024 poderão, respectivamente, contar com até 7 (sete), 8 (oito) e 9 (nove) períodos de avaliação.

§ 2º O cálculo do perfil do SGD considerará o somatório das MPC de todos os processos válidos no período compreendido do perfil, dividido pelo somatório do número de MPC existentes.

Art. 15. O Perfil do Desempenho do Avaliado, documento de acesso restrito, estará disponível no SGD e poderá ser consultado pelo militar a que se refere.

Art. 16. Constarão do Perfil do Desempenho do Avaliado:

I - cabeçalho, contendo a identificação do avaliado e o grau do Perfil;

II - corpo do documento, com duas partes:

a) a primeira, contendo as competências e a simbologia referente ao desempenho na competência obtido pelo militar; e

b) a segunda, com a legenda da descrição do desempenho na competência;

III - fecho, com local, data e assinatura do Diretor de Avaliação e Promoções.

Art. 17. A Média Final por competência do Perfil estará relacionada com uma faixa de graus e uma simbologia, da seguinte forma:

FAIXA DE GRAUS (*)	SIMBOLOGIA
9,1 ≤ D ≤ 10,0	Triângulo azul
8,0 ≤ D < 9,1	Círculo azul
7,0 ≤ D < 8,0	Círculo verde
6,0 ≤ D < 7,0	Círculo amarelo
D < 6,0	Círculo Vermelho
-	Abreviatura de “Não Observado” (NO)

OBSERVAÇÃO:

(*) D – Média do Desempenho por Competência

CAPÍTULO VI
DOS PARÂMETROS PARA ADEQUAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 18. Com a finalidade de mitigar possíveis erros de avaliação, previstos nas EB30-IR-60.007, o sistema possuirá parâmetros, que considerarão a experiência e as avaliações realizadas pelo avaliador, tendo por base:

I - o número de pautas máximas atribuídas a cada avaliado; e

II - os índices:

a) do avaliador (IA);

b) de tolerância por posto/graduação (IT); e

c) de diferenciação do processo (ID).

Art. 19. O índice do avaliador **(I_A)** considerará as pautas atribuídas pelo avaliador aos seus avaliados em todas as avaliações somativas (SIA, SEV, SIV, e SIE), realizadas no SGD.

§ 1º O índice do avaliador **(I_A)** variará de 0 a 100%, devendo se destacar que quanto maior o seu valor, maior a probabilidade de ocorrência de erros de avaliação capitulados nas EB30-IR-60.007.

§ 2º O **I_A** poderá ser utilizado como indicador nos diversos processos seletivos e de promoções, de acordo com diretrizes internas da Diretoria de Avaliação e Promoções (D A Prom).

§ 3º A desconsideração de FA, após estudo da Comissão de Análise de Ficha de Avaliação (CAFA), não implicará alteração do **I_A**.

Art. 20. Na obtenção do índice do avaliador **(I_A)**, será utilizado o índice de tolerância por posto/graduação **(I_T)**, conforme a tabela abaixo:

Posto/Graduação	**I_T**
General de Exército	0,60
General de Divisão	0,70
General de Brigada	0,80

Coronel/Tenente-Coronel	0,90
Demais avaliadores	1,00

Art. 21. A fórmula utilizada para o cálculo do índice do avaliador **(I_A)** será a seguinte:

$$IA = \left[\frac{(X - Z)}{T} . IT \right] .100$$

Legenda:

I_A – índice do avaliador;

I_T – índice de tolerância por posto/graduação;

X – subtotal de competências com pauta 6 atribuída aos avaliados;

Y – subtotal de competências com pautas 3, 4 e 5 atribuídas aos avaliados;

Z – subtotal de competências com pautas 1 e 2 atribuídas aos avaliados; e

T – total de competências avaliadas pelo avaliador (X + Y + Z).

Art. 22. Após o levantamento do(s) índice(s) do(s) avaliador(es), o sistema calculará o índice de diferenciação do processo (ID), que reflete a capacidade deste(s) militar(es) de distinguir(em) ou estabelecer(em) diferenças, devendo utilizar a fórmula abaixo:

$$I_D = 40 - \left(\frac{\sum I_A}{Quantidade\ de\ Avaliadores} \right)$$

Legenda:

I_D – índice de diferenciação do processo; e

I_A – índice(s) do(s) avaliador(es).

Parágrafo único. O **I_D** será arredondado para o número inteiro superior imediato, se for positivo; e para o número inteiro inferior imediato, se for negativo.

Art. 23. A média do Processo poderá ser adequada, quando:

I – o resultado do índice de diferenciação do Processo (ID) for menor que zero; ou

II – o Processo apresentar pautas máximas nas competências em número superior a 75% do total das pautas atribuídas.

Parágrafo único. Para a

$$M_A = M_1 . \left[1 - \left(\frac{\sqrt{I_D}}{F} \right) \right]$$

Legenda:

M_A – Média adequada;

M_1 – Média inicial;

F = 250 (fator fixo estabelecido pelo sistema); e

I_D – índice de diferenciação do processo (valor modular).

ANEXO A

SIMULAÇÃO DO CÁLCULO DE MÉDIAS EM PROCESSO SOMATIVO INTERNO VERTICAL

1. PROCESSO SOMATIVO COM VÍNCULO DIRETO

A simulação, sintetizada na tabela abaixo, de um Maj QEM/QCO (no cargo de Adjunto de Seção) considera que o militar, em um determinado período (ALPHA), foi avaliado, com vínculo direto, por três avaliadores (Avl 1, Avl 2 e Avl 3). Na simulação, o Homologador não atribuiu o DG Alto Desempenho ao militar.

Competências		Avl 1 (Direto) - DG: 1.19			Avl 2 (Direto) - DG: 1.07			Avl 3 (Direto) - DG: 1.131			SOMA PESO	MAIOR DG	MPC
		Grau	Peso	Produto	Grau	Peso	Produto	Grau	Peso	Produto			
Básicas	Cam	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	7,14	16	135,95	48	1,19	9,18
	Ded	7,14	16	135,95	7,14	16	135,95	6,73	16	128,14	48	1,19	8,33
	Dcp	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	48	1,19	9,52
	Ini	7,14	16	135,95	7,14	16	135,95	7,14	16	135,95	48	1,19	8,50
	Int	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	6,73	16	128,14	48	1,19	9,02
	RFí	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	7,14	16	135,95	48	1,19	9,18
	Res	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	6,73	16	128,14	48	1,19	9,02
	TPr	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	7,14	16	135,95	48	1,19	9,18
Específicas (Post/Grad)	Aut	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	6,73	16	128,14	48	1,19	9,02
	CMo	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	7,14	16	135,95	48	1,19	9,18
	Com	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	48	1,19	9,52
Específicas (Função/Cargo)	Cri	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	48	1,19	9,52
	Fle	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	7,14	16	135,95	48	1,19	9,18
	Obj	8,00	16	152,32	8,00	16	152,32	6,73	16	128,14	48	1,19	9,02
		Média do Processo (MP)											9,10

A Média do Processo por Competência (MPC) será calculada, com base na soma dos graus atribuídos pelos avaliadores por competência, multiplicada pelo Peso do Período de Observação (PO) conforme art. 11 e pelo maior DG (Desempenho Global) dentre os avaliadores, que compõem a respectiva competência, dividida pelo somatório dos Pesos.

Exemplo de obtenção de Média do Processo por Competência (MPC)

- Camaradagem: Grau dos avaliadores em Camaradagem (Avaliador 1=8,00, Avaliador

2=8,00 e Avaliador 3=7,14);

Peso (avaliador 1=16, avaliador 2 =16 e avaliador 3=16); e

DG (avaliador 1=1,19, avaliador 2=1,07 e avaliador 3=1,131), sendo utilizado o maior DG.

MPC (Camaradagem) = (8,00x1,19x16) + (8,00x1,19x16) + 7,14x1,19x16) /16+16+16 = 9,18.

A Média do Processo (MP) será calculada, somando-se as Médias do Processo por Competência (MPC) e dividindo-se pela quantidade de competências avaliadas, resultando na Média do Processo (MP).

Exemplo de obtenção da média do processo (MP):

MP = [MPC (Camaradagem) 9,18 + MPC (Dedicação) 8,33 + MPC (Disciplina) 9,52+ MPC (Iniciativa) 8,50 + MPC (Integridade) 9,02 + MPC (Resistência Física) 9,18 + MPC (Responsabilidade) 9,02 + MPC (Técnico-Profissional) 9,18 + MPC (Autoaperfeiçoamento) 9,02 + MPC (Coragem Moral) 9,18 + MPC (Comunicação) 9,52 + MPC (Criatividade) 9,52 + MPC (Flexibilidade) 9,18 + MPC (Objetividade) 9,02] / 14 (Nr de Competências) = 9,10.

2. PROCESSO SOMATIVO COM VÍNCULO INDIRETO

A simulação, sintetizada na tabela abaixo, de um Maj Inf (no cargo de S Cmt) considera que o militar, em um determinado período (ALPHA), foi avaliado por 3 (três) avaliadores (Av 1, Av 2 e Av 3), sendo um de vínculo direto e 2 (dois) de vínculo indireto. Na simulação, o Homologador não atribuiu o DG Alto Desempenho ao militar, e o avaliado recebeu, em sua avaliação, o DG Adequado (A) pelo avaliador direto e o DG Superior (S) pelos avaliadores indiretos. Neste caso, o DG multiplicador será o do Avaliador Direto.

Competências		Avl 1 (Direto) - DG: 1.131			Avl 2 (Indireto) - DG: 1.19			Avl 3 (Indireto) - DG: 1.19			SOMA PESO	MAIOR DG	MPC
		Grau	Peso	Produto	Grau	Peso	Produto	Grau	Peso	Produto			
Básicas	Cam	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	Ded	4,68	16	84,69	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	6,93
	Dsc	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	Ini	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	Int	6,73	16	121,79	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	8,09
	RFi	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	Res	6,73	16	121,79	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	8,09
	Tpr	4,68	16	84,69	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	6,93
Específicas (Post/Grad)	Com	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	Ini	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	CMo	4,68	16	84,69	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	6,93
Espe	Dir	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78

cífica s (Fun ção/ Carg o)	**Lid**	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
	Tat	6,19	16	112,01	7,14	8	64,60	8	8	72,38	32	1,131	7,78
Média do Processo (MP)													**7,64**

A Média do Processo por Competência (MPC) será calculada com base na soma dos graus atribuídos pelos avaliadores por competência, multiplicada pelo Peso do Período de Observação (PO) conforme art. 11 e DG (Desempenho Global) do avaliador com vínculo direto, que compõem a respectiva competência, dividida pelo somatório dos Pesos.

Exemplo de obtenção de Média do Processo por Competência (MPC) - Camaradagem:

Grau dos avaliadores em Camaradagem: [Avaliador 1 (Direto) = 6,19; Avaliador 2 (Indireto) = 7,14; e Avaliador 3 (Indireto) = 8,00];

Peso: [Avaliador 1 (Direto) = 16; Avaliador 2 (Indireto) = 8; e Avaliador 3 (Indireto) = 8]; e

DG [Avaliador 1 (Direto) = 1,131; Avaliador 2 (Indireto) = 1,19; e Avaliador 3 (Indireto) = 1,19), neste caso o sistema utilizará o DG do avaliador de vínculo Direto.

MPC (Camaradagem) = (6,19 x 1,131 x 16) + (7,14 x 1,131 x 8) + (8,00 x 1,131 x 8) / (16+8+8) = 7,78.

A Média por Processo (MP) será calculada, somando-se as Médias do Processo por Competência (MPC) e dividindo-se pela quantidade de competências avaliadas.

ANEXO B - SIMULAÇÃO DO CÁLCULO DO PERFIL COM DEZ PERÍODOS DE AVALIAÇÃO

A simulação, sintetizada na tabela abaixo, de um Ten Cel de Cavalaria, considera que o militar:

- Teve suas avaliações consolidadas em 10 (dez) períodos de avaliação distintos ((A-1, A-2, A-3, A-4, A-5, A-6, A-7, A-8, A-9 e A-10); e

- Foi avaliado em um ou mais processos somativos (SIV, SEV e/ou SIE), em cada um dos períodos de avaliação considerados.

Competências		Médias dos Processos por Competências (MPC)												Média Final por Competência
		A - 1		A - 2		A - 3	A - 4	A - 5	A - 6	A - 7	A - 8	A – 9	A - 10	
		SIV	SEV	SIV	SEV	SIV	SIV	SIV	SEV	SIV	SIE	SIV	SIV	
Básicas	**Camaradagem**	9,00	9,60	9,00	8,00	9,00	8,00	7,00	9,50	9,00	8,50	8,80	9,40	**8,73**
	Dedicação	9,00	8,30	8,00	9,60	9,00	9,00	9,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,88**
	Disciplina	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,50	8,90	9,20	9,00	8,60	**8,78**
	Iniciativa	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,20	8,40	8,50	9,10	8,80	**8,77**
	Integridade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,70	8,90	9,30	8,80	8,50	**8,78**
	Resistência Física	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	7,90	8,00	8,10	8,20	8,30	**8,48**
	Responsabilidade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,60	9,40	9,20	9,50	9,30	**9,02**
	Técnico-Profissional	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,82**
Específicas	**Autoaperfeiçoamento**	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,50	8,90	9,20	9,00	8,60	**8,78**
	Persistência	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,20	8,40	8,50	9,10	8,80	**8,77**
	Comunicação	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,82**
	Cultura Geral	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	7,90	8,00	8,10	8,20	8,30	**8,48**
	Direção e Controle	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,60	9,40	9,20	9,50	9,30	**9,02**
	Conhecimento Institucional	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,82**
	Coragem Moral	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,50	8,90	9,20	9,00	8,60	**8,78**
	Criatividade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,50	8,90	9,20	9,00	8,60	**8,78**
	Sociabilidade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,20	8,40	8,50	9,10	8,80	**8,77**
	Discrição	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,82**
	Estabilidade Emocional	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	7,90	8,00	8,10	8,20	8,30	**8,48**
	Flexibilidade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,60	9,40	9,20	9,50	9,30	**9,02**
	Liderança	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,82**
	Objetividade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,70	8,90	9,30	8,80	8,50	**8,78**
	Postura e Apresentação	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	7,90	8,00	8,10	8,20	8,30	**8,48**
	Tato	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,60	9,40	9,20	9,50	9,30	**9,02**
	Zelo	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	9,00	8,50	9,00	8,90	9,20	**8,82**
	Produtividade	9,00	9,60	8,00	9,60	9,00	9,00	7,00	8,50	8,90	9,20	9,00	8,60	**8,78**
Média do Perfil =														**8,78**